

ACUERDO DE 1 DE JULIO DE 2015, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, POR EL QUE SE FIJAN LAS LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS Y SE ADAPTA LA REGULACIÓN APLICABLE AL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS EN MATERIA DE TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO.

Conformada la nueva Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Madrid y constituida la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, en la primera reunión de la Mesa de Negociación, ambas partes quieren poner de manifiesto su voluntad de mantener un diálogo fluido y constructivo, en el convencimiento de la necesidad de trabajar conjuntamente para la mejora de los servicios públicos prestados por la Corporación.

Para que sea posible mejorar los servicios públicos municipales, hacerlos más próximos a los ciudadanos y abrirlos a su participación, el personal municipal es el elemento esencial. Ambas partes coinciden en que cualquier proceso de mejora, cambio y transformación de los servicios municipales, no solo tiene que hacerse de la mano de la plantilla, sino que tienen que actuar como motor del mismo.

Para ello se hace imprescindible que los órganos de negociación y representación funcionen con agilidad, lealtad, transparencia y buena fe, de manera que se puedan encontrar las mejores alternativas para dar respuesta a las exigencias de la ciudadanía, apostando por una prestación de servicios con medios propios y contando para ello con la profesionalidad del personal de la Corporación.

La respuesta a una ciudadanía cada vez más exigente requiere unos empleados y empleadas públicos implicados, informados y con un clima laboral que permita un desempeño y un desarrollo profesional satisfactorios. La función pública profesional es la mejor garantía de unos servicios de calidad y por ello, se han tomado ya las primeras medidas de reducción de empleos eventuales, convencida la Corporación de que son los profesionales del servicio público los que tienen que prestar estos servicios.

Conscientes de su papel esencial como órgano vertebrador de la negociación colectiva en la Administración municipal, ambas partes consideran que será la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos la que deba establecer las líneas de actuación generales para el resto de ámbitos de negociación.

En este marco, el presente Acuerdo fija los compromisos y objetivos, las actuaciones inmediatas a abordar en los próximos meses como líneas de actuación. Asimismo, se adapta la regulación aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos autónomos en materia de turnos y horarios de trabajo, según la normativa estatal.

En consecuencia, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos adopta el siguiente

ACUERDO

Las líneas de actuación que se abordarán, entre otras, como actuaciones inmediatas que no serán excluyentes, por la Administración y los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos en esta sede negociadora durante los próximos meses, serán las siguientes:

1. Profundizar en el establecimiento de condiciones de trabajo homogéneas para el conjunto del personal municipal, analizando y corrigiendo las disfunciones y desajustes detectados
2. Proceder al dimensionamiento de la plantilla para ajustarla a las prioridades establecidas.
3. Desarrollar los procesos de recualificación necesarios para la mejor adecuación de los recursos humanos disponibles a las prestaciones y servicios requeridos. Para ello, se adaptarán y revisarán las acciones formativas anualmente del Plan Municipal de Formación.
4. Agilizar los desarrollos de los procesos selectivos para la conversión de empleo temporal en empleo estable, poniendo fin a las situaciones de interinidad estructural.
5. Establecer un calendario para los procesos selectivos en curso.
6. Acordar los instrumentos y medidas, preferiblemente a través de la movilidad voluntaria, de reubicación necesarios para lograr una mejor distribución de los recursos humanos.
7. Reducir la conflictividad, tratando de resolver los posibles conflictos de forma negociada y en las sedes de negociación, desde la lealtad recíproca y la buena fe negociadora.
8. Agilizar los procedimientos de gestión en materia de personal.
9. Acordar un programa de estabilización en el empleo, con una doble vertiente:
 - a. Mantenimiento del empleo
 - b. Transformación de empleo temporal en empleo estable y de calidad.
10. Seguridad para todos los trabajadores de IAM de mantenimiento de sus plazas en el traspaso del Ayuntamiento de Madrid.

11. Unificación de criterios de los permisos retribuidos.

12. Profundizar en los mecanismos de prevención de riesgos laborales, potenciando la participación de todos los agentes implicados.

Ambas partes se comprometen a mantener cuantas reuniones negociadoras sean precisas para desarrollar los puntos anteriores, así como el resto de propuestas que se formulen por cualquiera de las partes.

13. Para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, se adaptará el horario del periodo estival. En este concreto aspecto, y dadas las fechas en que nos encontramos, para el año 2015 se adopta la regulación siguiente:

- a) El horario de salida en el periodo estival comprendido entre el 2 de julio y el 15 de septiembre podrá adelantarse una hora, respetándose el tramo horario de obligado cumplimiento y aplicándose las correspondientes compensaciones para el cómputo homogéneo de la jornada en términos anuales. El personal de oficinas, unidades, centros y dependencias en los que se preste servicio a turnos y/o en los que se preste atención directa a usuarios o público en los que, por razones organizativas no sea posible adelantar el horario de salida, disfrutará en su lugar de cinco días de libranza entre el 2 de julio de 2015 y el 31 de marzo de 2016, que podrán acumularse a las vacaciones anuales evitándose en lo posible que ello comporte necesidades adicionales de plantilla (sustituciones).

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación al personal a tiempo parcial, a tiempo parcial de fin de semana y al personal fijo discontinuo en proporción a la duración de sus contratos.

En el caso del personal operativo de Policía, Bomberos y SAMUR el disfrute del horario de verano se realizará de acuerdo con lo que se determine en las Mesas Sectoriales correspondientes. El régimen de su disfrute será objeto de las especificaciones, adaptaciones y/o concreciones que procedan en relación a dichos colectivos especiales, sin que pueda conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.

- b) Habida cuenta de la doble condición legal de Gran Ciudad y de Capital que confluyen en la Ciudad de Madrid, así como de la extensión de su área metropolitana, los sistemas de control horario contemplarán un margen de cortesía de hasta un 2% de jornada en términos anuales.

Manuel CGT

Manuel

Manuel

- c) El personal que disponga a la fecha de aprobación del presente Acuerdo, de saldo horario positivo en virtud de las previsiones establecidas en los dos últimos párrafos del apartado PRIMERO del Acuerdo de 13 de febrero de 2014 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid (BOAM de 17 de febrero de 2014), podrá aplicar ese saldo positivo disponible a lo largo del segundo semestre de 2015.
- d) Las posibles dudas interpretativas que puedan surgir se analizarán en el seno de una Comisión integrada por los firmantes de este Acuerdo.

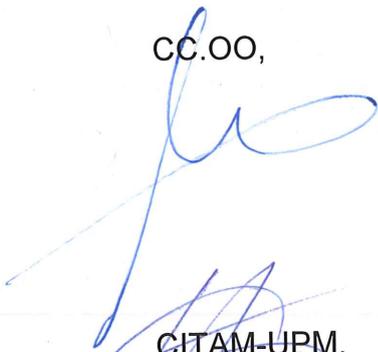
Madrid, 1 de julio de 2015

POR LA ADMINISTRACIÓN,

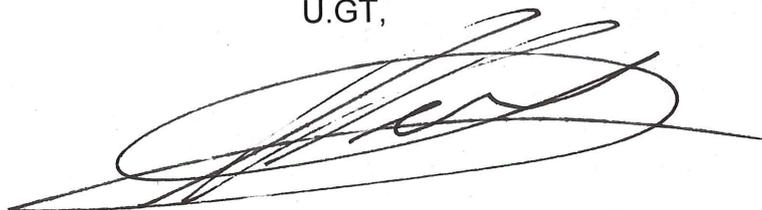


POR LOS SINDICATOS,

CC.OO.,



U.GT.,



CITAM-UPM,



C.G.T.,



CSI-F,

